

桃園市大園區大園國民小學性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

113年6月18日校務會議通過

一、桃園市大園區大園國民小學（以下簡稱本校）為提供所屬員工及受服務人員免於性騷擾之環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，保障性別工作權之平等，特依性別平等工作法第十三條、性騷擾防治法第七條、工作場所性騷擾防治措施準則及相關法規規定，訂定本要點。

二、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

（一）適用性別平等工作法：

- 1、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 2、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法：

指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，具有下列情形之一者：

- 1、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本要點所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

三、本要點適用於本校所屬教職員工相互間、教職員工於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件，除其他法令另有規定外，依本要點規定行之。但不包括性別平等教育法規範之校園性騷擾事件。

校長如涉及性騷擾事件，應交由桃園市政府教育局決定。

行為人及被害人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之服務機關於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真或其他電子資料傳輸方式，通知他方機關共同協商解決或補救辦法。以口頭為之者，應作成書面紀錄。並由「被害人」之機關主責受理申訴及調查，並通知被害人勞務提供地之地方主管機關為原則。

四、本校為防治性騷擾事件之發生，推動下列工作：

- （一）定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公（差）假參加與性騷擾防治及促進性別平等相關教育訓練，加強教職員工性別平等觀念。
- （二）利用集會或其他有效管道公開揭示禁止性騷擾行為，並加強教職員工性騷擾防治

措施及申訴管道之宣導。

(三) 設置本校受理工作職場性騷擾申訴管道如下，並將相關資訊公告於學校網頁或適當場所：

申訴專線電話：(03)3862030分機710

申訴專用傳真：(03)3866537(傳真前請通知人事室接收)

申訴單位：本校人事室

五、本校於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施，被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

(一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- 1、採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- 2、對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- 3、對性騷擾事件進行調查。
- 4、對行為人為適當之懲戒或處理。

(二) 非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

- 1、就相關事實進行必要之釐清。
- 2、依被害人意願，協助其提起申訴。
- 3、適度調整工作內容或工作場所。
- 4、依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

六、本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件，應採取下列有效之糾正及補救措施：

(一) 事件發生當時知悉：

1. 協助被害人申訴及保全相關證據。
2. 必要時協助通知警察機關到場處理。
3. 檢討所屬場所安全。

(二) 事件發生後知悉：檢討所屬場所安全。

(三) 必要時得採取下列處置：

1. 尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
2. 避免報復情事。
3. 預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
4. 其他認為必要之處置。

七、本校受理性騷擾申訴案件後，委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）分別依性別平等工作法或性騷擾防治法等相關規定進行審議及調查處理，本要點委員組成、人數配置及審議程序規範等，依本校性別平等教育委員會設置要點辦理。相關之調查結果再移送本校相關權責單位辦理。

八、性騷擾事件被害人或其代理人得依性別平等工作法或性騷擾防治法第十四條第一項規定向本校申訴：

(一) 屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

(二) 屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

(三) 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前述各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。

申訴之提起得以言詞、電子郵件或書面為之，以言詞或電子郵件提出者，受理單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

(一) 申訴人姓名、出生年月日、身份證字號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二) 委託代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、出生年月日、身份證字號、住居所、聯絡電話。

(三) 申訴之事實內容及可取得之相關事證或人證。

申訴書、言詞或電子郵件作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人或代理人於十四日內補正。

九、申訴有下列情形之一者，應不予受理：

(一) 當事人逾期提出申訴。

(二) 申訴書、言詞或電子郵件作成之記錄不合前條規定，或經通知於十四日內補正，逾期不補正者。

(三) 同一性騷擾事件，撤回申訴後再行申訴。

(四) 同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

(五) 申訴人非性騷擾事件之被害人或其委任代理人者。

十、本校性平會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

(一) 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(二) 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

(三) 對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；本會組成人員應有具備性別意識之專業人士。

(四) 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五) 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七) 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八) 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九) 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

- (十) 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十一、性騷擾事件之申訴調查，有下列情形之一，調查人員應自行迴避：

- (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人者。
- (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三) 現為或曾為該當事人之代理人、輔佐人者。
- (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。

本會委員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
- (二) 有具體事實，足認定其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實向本會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作，但有急迫情形仍應為必要之處置。

本會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十二、本校自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並以書面通知當事人。

本校未處理或不服本校調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向桃園市政府提出申訴。

十三、本校接獲性騷擾申訴事件時，將依事件發生之場域及當事人之身分關係，先行確認釐清案件適用法規，認具調查權限者，依前揭各點申訴處理相關規定由性平會進行調查後，將調查結果作成調查報告及處理建議，移送桃園市政府辦理；倘認不具受理申訴調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位，未能查明受理單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查，並書面通知當事人及副知桃園市政府。

十四、性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，本校得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

十五、性騷擾行為經調查屬實者，本校得視情節輕重，對申訴之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。

性騷擾行為經證實為誣告者，本校得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

十六、本校性平會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得決議暫緩調查。

十七、本校應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生

十八、本校各級主管人員不得因所屬同仁在性騷擾事件申訴、調查或評議程序中，為申訴、告訴、

告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，而予以解僱、調職或其他不利處分。

十九、本會所需經費，由本校相關預算項下支應。

二十、本要點如有未盡事宜，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法及其他相關規定處理。

二十一、本要點經本校校務會議審議通過，簽陳校長核定後公告實施，修正時亦同。